

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang (Y). Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang.

5.2. Implikasi Toeritis

5.4.1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang.

Seorang pemimpin yang baik dan dapat menjadi teladan bagi bawahannya akan menciptakan semangat dan kegairahan bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika pimpinan tidak bisa memberi contoh yang baik bagi bawahannya maka hal tersebut akan berpengaruh buruk bagi kinerja karyawan (Sukmawati, 2008). Menurut Dulbert (2014), kepemimpinan memberikan kontribusi yang relatif besar terhadap peningkatan kinerja karyawan pada suatu organisasi, sehingga dalam program pengembangan organisasi harus lebih diarahkan pada pengembangan gaya kepemimpinan organisasi. Hackman & Wageman (2007),

menekankan bahwa kunci kepemimpinan adalah pengaturan yang menarik mengenai arah kerja tim yang menantang, memberi energi pada anggota tim dan menghasilkan motivasi kolektif yang kuat untuk berkinerja baik.

5.4.2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang

Lingkungan kerja merupakan lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan maupun organisasi (Robbins & Judge, 2017). Menurut (Bachtiar, 2015), terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini memberikan gambaran bahwa dengan lingkungan kerja yang baik maka akan semakin tercipta kinerja karyawan yang baik, keberadaan lingkungan kerja sangat penting, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja. Chughtai & Buckley (2008), menyatakan akan ada korelasi positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja.

5.3. Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang sebagai berikut :

- Sikap kepemimpinan terhadap pegawai seharusnya mampu mengatasi permasalahan yang dalam instansi dan pimpinan bisa lebih komunikatif. Maka dari itu peneliti menganjurkan pimpinan pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang dalam pengambilan keputusan sebaiknya sudah ada komunikasi dengan pegawai lain. Dengan mengevaluasi

sistem kerja pimpinan dalam mengambil keputusan dapat melibatkan karyawan dan menjaga komunikasi dengan bawahan dapat meningkatkan semangat kerja. Pegawai terhadap dinas lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya yang telah diberikan oleh atasan terhadap bawahan

- Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung dalam melaksanakan kinerja setiap pegawai oleh sebab itu. Saran yang diberikan peneliti terhadap Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang. Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang harus meningkatkan kenyamanannya, keamanan serta hubungan antara karyawan dalam lingkungan pekerjaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat mengakibatkan kinerja pegawai semakin produktif dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang.
- Pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang sebaiknya lebih memperhatikan pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan, mulai dari perencanaan hingga realisasi tugas. Saran yang diberikan peneliti terhadap Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang. Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang perlu mempertahankan dan meningkatkan fasilitas kerja yang tersedia sudah memadai sehingga memberikan kemudahan untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan. Dengan adanya fasilitas yang memadai tentunya membuat pegawai lebih semangat dalam bekerja dan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pekerjaannya masing-masing sehingga

dampak terhadap Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Kupang akan positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Augusty Ferdinand, (2014), *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Edisi Kelima, Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Aprilia, R. D. (2022). *Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pranata Surya Mandiri Kabupaten Jombang)*. Skripsi. UIN Malik Ibrahim.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Irgiansyah, I., & Pramanik, N. D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Cabang Utama Kota Bandung. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 2342–2357. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i4.955>
- Khansa, H. A., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Horison di Kota Tasikmalaya). *Bandung Conference Series: Business and Management*, 4(1), 313–320. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v4i1.10864>
- Komariah, T., & Permatasari, R. J. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . AIA Financial Cabang Guntur Agency Tangerang Banten. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 4(2), 170–181.
- Kusdarianto, I., Rismalasari, R., Ikbali, M., & Haedar, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 83. <https://doi.org/10.35906/jurman.v8i1.1068>
- Makalew, T., Tamengkel, L. F., & Penuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Productivity*, 2(5), 428–432. <https://repository.unsri.ac.id/44287/>
- Marlina, M., Mardiana, M., Fiansi, F., & Astuti, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli. *PARADUTA : Jurnal Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(3), 107. <https://doi.org/10.56630/paraduta.v1i3.502>
- Mane Arifudin, Neneng Indrasasti Dan Thamrin Abduh. 2016, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Ruang Dan Cipta Karya Kabupaten Bulukumba*. Vol 2, No. 009

- Mendrofa, S. S., Samalua, S., & Fau, J. F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 128–134.
- Murdiyanto, E. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif (Sistematika Penelitian Kualitatif)*. Yogyakarta : Yogyakarta Press.
- Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Harfa Creative.
- Nasution, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 120–127. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.25>
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Silaen, N. R., Setyagustina, K., Ningsih, L. K., Sari, A. P., Bakti, R., Satriawan, D. G., ... & Ristiani, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manusia, Data Dan Analisis)*. Penerbit Widina.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar, Priadi, A., Mendo, A. Y., & Asi, L. L. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Tahta Media Group.